

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI UPTB SAMSAT KOTA  
PALEMBANG III**



Disusun Oleh :  
**M. RADITYADARMA**  
**01011381924145**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

ASLI

14 / 5 2024

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA SUMATERA EKSPRES PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : M. Radityadarma

Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924145

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 03 Mei 2024 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 14 Mei 2024

Panitia Ujian Komprehensif

Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : M. Radityadarma  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924145  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III”.

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian :

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Mei 2024

Yang Membuat Pertamaaan,



NIM.01011381924145

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tiap do'a mu yang belum di ijabah bukan berarti Tuhan tak Mendengar, hanya saja kau diminta untuk sabar dan menyiapkan diri untuk mendapatkan yang terbaik di waktu yang tepat"

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama tahap penyusunan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharpkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi penelitian ini

Demikian skripsi ini disusun, semoga skripsi ini dapat menjadi referensi bacaan dan inspiratif untuk penelitian yang akan datang. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 14 Mei 2024  
Yang membuat Pernyataan,

M. Radityadarma  
NIM.01011381924145

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Orang tua** tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. Muhammad Ichan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji, yang telah memberikan saran, kritik serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti.

7. Ibu **DR. ASLAMIA ROSA, S.E., M.SI** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberi bimbingan, masukan dan waktu luang demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom**, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah banyak memberi masukan dan waktu luang demi penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya

M. Radityadarma  
NIM.01011381924145

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Radityadarma  
NIM : 01011381924145  
Jurusan : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Wita Farida WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



ASLI  
14/5 2014

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTB SAMSAT KOTA PALEMBANG III

Oleh:

M. Raditya Darma

Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III. Populasi penelitian ini adalah Pegawai honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III, dan sampel penelitian ini berjumlah 50 orang. Data yang dianalisa bersumber dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian didapati bahwa disiplin kerja *employee engagement* terhadap kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan bagi pegawai, meski berada dalam posisi sebagai tenaga honorer, karyawan harus tetap bekerja dengan maksimal, serta meningkatkan kemampuan, keahlian serta kualitas kerja, karena ha tersebut merupakan modal agar bisa bersaing didunia kerja yang semakin bersaing.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Wita Farja WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

ASLI

EMEN 14/5 2024

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE  
ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF UPTB SAMSAT  
CITY EMPLOYEES PALEMBANG III**

**By:**

**M. Radityadarma**

This research aims to analyze the influence of work discipline and employee engagement on the performance of UPTB SAMSAT Palembang City III employees. The population of this research is honorary employees of UPTB SAMSAT Palembang City III, and the sample for this research is 50 people. The data analyzed comes from answers to questionnaires distributed to respondents. The results of the research found that employee engagement work discipline on the performance of UPTB SAMSAT Palembang City III employees. Based on the results of this research, it is recommended that employees, even though they are in a position as honorary staff, employees must continue to work optimally, and improve their abilities, skills and quality of work, because ha This is capital to be able to compete in an increasingly competitive world of work.

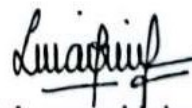
**Keywords:** Work Discipline, Employee Engagement, Employee Performance

***Advisor I***

***Head of the Management Departemen***

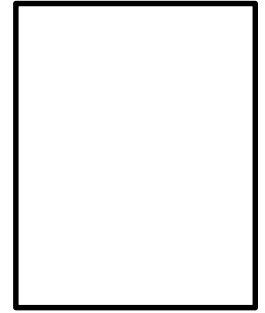


Dr. Wita Farli WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## RIWAYAT HIDUP



### DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Muhammad Raditya Darma  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 16 April 2000  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Kebon Jahe no 556 RT 09 RW 02  
Alamat Email : rtddrm@gmail.com

### PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD XAVERIUS 2 PALEMBANG  
SMP : SMP METHODIST 2 PALEMBANG  
SMA : SMA N 1 PALEMBANG

## DAFTAR ISI

|   |                              |
|---|------------------------------|
| HALAMAN JUDUL .....                     | i                            |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....        | Error! Bookmark not defined. |
| SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....     | iii                          |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....             | iv                           |
| KATA PENGANTAR .....                    | v                            |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....               | vi                           |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....          | viii                         |
| ABSTRAK .....                           | ix                           |
| ABSTRACT .....                          | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....              | xi                           |
| DAFTAR ISI .....                        | iii                          |
| DAFTAR TABEL .....                      | iv                           |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | v                            |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>          | <b>1</b>                     |
| 1.1. Latar Belakang .....               | 1                            |
| 1.2. Rumusan Masalah .....              | 6                            |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....            | 6                            |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....            | 7                            |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>    | <b>8</b>                     |
| 2.1 Landasan Teori .....                | 8                            |
| 2.1.1 Sumber Daya Manusia .....         | 8                            |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan .....            | 9                            |
| 2.1.3 Disiplin .....                    | 17                           |
| 2.1.4 <i>Employee Engagement</i> .....  | 21                           |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....          | 23                           |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....           | 26                           |
| 2.4 Hipotesis.....                      | 26                           |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b> | <b>28</b>                    |
| 3.1. Rancangan Penelitian .....         | 28                           |
| 3.2. Jenis Data .....                   | 28                           |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.3. Sumber Data .....                                     | 28        |
| 3.4. Metode Pengumpulan Data .....                         | 29        |
| 3.5. Populasi Dan Sampel .....                             | 30        |
| 3.6. Uji Instrumen.....                                    | 30        |
| 3.7. Teknik Analisis .....                                 | 32        |
| 3.8. Definisi Operasional Variabel.....                    | 36        |
| <b>BAB VI. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                  | <b>38</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....                   | 38        |
| 4.2 Profil Responden.....                                  | 43        |
| 4.3 Uji Instrumen.....                                     | 46        |
| 4.4 Distribusi Tangapan Responden Terhadap Kuesioner ..... | 50        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....                                | 58        |
| 4.6 Regresi Linier Berganda.....                           | 70        |
| 4.7 Analisa Korelasi & Koefisiensi Determinasi .....       | 71        |
| 4.8 Uji Hipotesis.....                                     | 72        |
| 4.9 Pembahasan.....  | 74        |
| <b>BAB V. KESIMPULAN .....</b>                             | <b>78</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....                                       | 78        |
| 5.2. Saran.....  | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                 | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                                      | <b>83</b> |

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1  | Rekapitulasi Absensi Karyawan Honoree UPTB SAMSAT III .....  | 4  |
| Tabel 1.2. | Rekapitulasi Jumlah Permohonan Penernitan STNK dan Jumlah .....<br>STNK yang Berhasil diterbitkan tahun 2020-2022..... | 5  |
| Tabel 3.1  | Interprestasi Koefisiensi Korelasi ( r ) .....   | 32 |
| Tabel 3.2  | Definisi Operasional .....   | 36 |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 44 |
| Tabel 4.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....  | 44 |
| Tabel 4.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....  | 45 |
| Tabel 4.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....   | 45 |
| Tabel 4.5  | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin .....  | 47 |
| Tabel 4.6  | Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> .....  | 48 |
| Tabel 4.7  | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....   | 48 |
| Tabel 4.8  | Hasil Uji Reliabilitas .....   | 50 |
| Tabel 4.9  | Hasil Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin .....   | 50 |
| Tabel 4.10 | Hasil Distribusi Tanggapan Responden Variabel .....  | 55 |
|            | <i>Employee Engagemen</i> .....  |    |
| Tabel 4.11 | Hasil Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....  | 58 |
| Tabel 4.12 | Uji Normalitas.....  | 65 |
| Tabel 4.13 | Uji Multikolonieritas .....  | 66 |
| Tabel 4.14 | Uji Heteroskedastisitas.....   | 67 |
| Tabel 4.15 | Uji Autokorelasi.....  | 69 |
| Tabel 4.16 | Regresi Linier Berganda .....  | 70 |
| Tabel 4.17 | Korelasi & Koefisiensi Determinasi .....   | 71 |
| Tabel 4.18 | Uji F .....  | 72 |
| Tabel 4.19 | Uji t .....  | 73 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....                               | 20 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD SAMSAT Kota Palembang III ..... | 43 |
| Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....                             | 68 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berjalannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah (Rachmawati, 2019).

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dinilai atau diukur melalui karyawan karyawan tersebut. Karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019). Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan karyawan seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan merupakan pengertian dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di



antaranya adalah disiplin, dan kompensasi yang diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2019).

Menegakkan peraturan dan bersikap adil terhadap karyawan yang melanggar aturan atau *indiscipliner* sangat diperlukan karena disiplin merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap peraturan atau standar operasional di suatu instansi atau perusahaan. Konsepsi disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan (Riva'i, 2018).

Selain menegakkan disiplin, menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan atau instansi ia tempat bekerja sangat perlu dilakukan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *job satisfaction*, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan yang terbaru adalah *employee engagement* (Rachmawati, 2017).

*Employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, terdisiplin dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnya bagi organisasi dan individu (Sukarta, 2018). Karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar

untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka (Parent, et. al 2018).

Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT merupakan sistem kerjasama antar pihak Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, Dinas Keuangan Dan Aset Daerah (DKAD) dan PT Jasa Raharja dalam pelayanan menerbitkan surat tanda naik kendaraan (STNK) dan tanda nomor kendaraan bermotor. Penerbitan tersebut akan dikaitkan dengan pemasukan uang kas negara baik melalui pajak kendaraan bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN KB) dan sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas (SWDKLJJ).

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Unit Pelaksana Teknis Badan Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merupakan tenaga honorer. Dari hasil wawancara awal diketahui bahwa mereka harus menerapkan dan mematuhi semua aturan di perusahaan selayaknya karyawan tetap (PNS/ASN). Sementara karyawan yang telah menjadi PNS/ASN kurang memberikan contoh disiplin yang baik seperti masuk kerja dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dan tidak diperbolehkan izin atau tidak masuk pada jam kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dengan keterangan sakit atau apapun. Kesenjangan ini menimbulkan sikap tidak disiplin pada tenaga honorer, hal ini dapat dilihat pada data absensi tahun 2020-2022 pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III Tahun 2019-2022**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Izin (orang) | Tidak Ada Keterangan (orang) | Terlambat (orang) | Jumlah |
|----|-------|-----------------|--------------|------------------------------|-------------------|--------|
| 1. | 2020  | 50              | 11           | 4                            | 5                 | 20     |
| 2. | 2021  | 50              | 17           | 5                            | 3                 | 25     |
| 3. | 2022  | 50              | 15           | 7                            | 5                 | 27     |

Sumber : Bagian HRD UPTB SAMSAT Kota Palembang III, 2023

Berdasarkan data absensi tahun 2020-2022 pada Tabel 1.1 terdapat 20-27 absensi yang terjadi di setiap tahunnya.. Sebagian besar karyawan honorer sudah mengabdikan lebih dari 5 tahun namun belum mendapatkan kejelasan kapan mereka diangkat sebagai karyawan tetap. Dengan keadaan seperti itu karyawan honorer dituntut bekerja selayaknya karyawan tetap (PNS/ASN) dengan status tidak tetap.

Hasil pengamatan memperlihatkan antrian masyarakat yang hendak menggunakan layanan di kantor Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III. Sementara ada beberapa karyawan di bagian *front office* terlihat santai, tidak tanggap dengan antrian panjang masyarakat. Masyarakat mengeluhkan lambatnya pelayanan yang diberikan kepada mereka. Keluhan masyarakat ini dibuktikan dari permohonan penerbitan STNK dan realisasi penerbitan STNK tahun 2020-2022, berikut tabel kinerja kerja karyawan yang dilihat dari jumlah penerbitan STNK:

**Tabel 1.2. Rekapitulasi Jumlah Permohonan Penerbitan STNK dan Jumlah STNK yang Berhasil diterbitkan Tahun 2020-2022**

| No. | Tahun | Jumlah Permohonan Terbit STNK | Realisasi STNK Yang Telah Diterbitkan | Persentase Realisasi (%) |
|-----|-------|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| 1.  | 2020  | 37                            | 29                                    | 78,4                     |
| 2.  | 2021  | 50                            | 32                                    | 64                       |
| 3.  | 2022  | 45                            | 27                                    | 60                       |

Sumber : UPTB SAMSAT Kota Palembang III, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.2. tersebut, diketahui bahwa kinerja pegawai (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III khususnya dalam penerbitan STNK masih dinilai kurang, karena jumlah realisasi STNK yang diterbitkan masih di bawah jumlah permohonan penerbitan STNK. Tahun 2020 penerbitan STNK hanya terealisasi 78,4%, tahun 2021 persentase realisasi turun menjadi 64% dan tahun 2022 kembali menurun yakni 60% .

Akhir-akhir ini banyak penelitian terkait dengan *employee engagement*, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja, diantaranya yakni penelitian Naifuddin (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan disiplin terhadap kinerja kerja di Waterbom Bali. Hasil yang sama juga didapat dari Nurdin, et all (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja, *engagement* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja, serta disiplin, *engagement* karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Sari (2021), yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Begitu

juga Wibisiono (2020), yang menyebutkan bahwa disiplin mempengaruhi *workplace engagement*, namun disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian terkait dengan karyawan karyawan Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III tersebut. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, dan *Employee Engagement* Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III?
- 2) Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk:

1. Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

2. Menganalisa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang disiplin, *employee engagement* dan kinerja pegawai.

##### **1.5 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi instansi guna meningkat kepedulian terhadap karyawan, dan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga akan lebih menguntungkan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera
- Anoraga. P, (2019). Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter, (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. USA: Psychology press.
- Bernardin, O., dan Russel, D, (2017). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Ditya Wahyu Arista, (2020). Pengaruh Motivasi, *Employee Engagement* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang. Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology ISSN 2662-9404
- Farla. W. Yuliansyah. Widyanat, (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. Jurnal Ecoment Global. Volume 4 Nomor 1 Edisi Mei 2019 ISSN: 2540 – 816X
- Ghozali Imam, (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, (2017). Analisis Sistem Antrian Dan Optimalisasi Layanan Teller (Studi Kasus Pada Bank X Di Kota Semarang). Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. M, (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Mahfud, (2018). Pengaruh Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSUD Aisiyah Ponorogo
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John, (2017). *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat
- Mc Cornick. Tiffin, (2017). Manajemen Kinerja. Bandung : Alfabeta
- Moehariono, (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers
- Nitisemito, A.S, (2017). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta : Arena Ilmu

- Nugrahani Dan Wulansari, (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai – Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum. *E-Proceeding Of Management*. 5(1). 354–359
- Nugroho, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola SDM Secar Profesional . Jakarta : Universitas Atma Jaya
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J, (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206–214. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Rachmawati, (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Ravianto, (2017). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe,” *Jurnal Emba*, Vol. 2, No. 3, September. Hal :991-1000.
- Rivai, V., & Sagala, E. J, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Renaldy, Aldy, (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1, No. 2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, M, (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 10 No. 03, Desember 2021P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-942
- Simamora, (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukarta. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Sutriani, (2017). Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja



- Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 7 No. 1 : 46 – 55.
- Sutrisno, (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Steers, R. M., dan Porter, L. W, (2017). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (4).
- Tri Ramasdelena, (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *JIBM* p-ISSN: 2085-0336 e-ISSN: 2655-8531 Vol. 3, No. 2, 2020
- Umar. H, (2019). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Wahyu, P, (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera. Skripsi Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Wibisono, D, (2011). Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator. Jakarta: Penerbit Erlangga.